



裕元工業(集團)有限公司
Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited

Incorporated in Bermuda with limited liability
於百慕達註冊成立之有限公司

Stock Code 股份代號 : 551

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2018

環境、社會及管治報告





目錄

第一章 關於本報告

第二章 權益人的參與

第三章 社區參與

第四章 僱傭及勞工常規

- 4.1 知人善任 適才適所
- 4.2 教育訓練 職涯發展
- 4.3 完善薪酬福利制度
- 4.4 尊重勞動權益
- 4.5 勞資溝通機制
- 4.6 安心工作的職場

第五章 環境保護

- 5.1 善用資源
- 5.2 溫室氣體碳排放
- 5.3 污染防治管理
- 5.4 綠色辦公室

第六章 營運慣例

- 6.1 客戶服務與產品管理
- 6.2 供應鏈管理
- 6.3 道德誠信與反貪腐



第一章

關於本報告

引言

裕元工業(集團)有限公司(「本公司」)及其附屬公司(「本集團」)堅持「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，致力成為最好的運動休閒用品製造商及零售商。在面對國際商業營運的變化與挑戰，本集團擬定四大營運策略及目標，透過各式內部溝通管道，提高員工對核心價值的認同與共同實踐，為本集團的永續營運注入全體員工的熱誠與當責行動，強化策略的規劃與推動執行的效率，將品牌代工的「規模經濟」模式轉型提升為創新服務的「價值經濟」商業模式，透過在整體鞋類產業供應鏈中提供最具價值的解決方案，帶給客戶更高價值的服務，提升客戶的競爭力，達到公司與客戶雙贏共榮的效果。

本集團秉承永續發展策略，於為僱員提供安全健康的工作環境、人才培養及訓練、推動執行供應鏈管理政策、環境保護以及社區投入與參與等方面均有配套的管理政策、機制及措施，以貫徹永續發展及經營之目的。本集團設置永續發展小組，負責整合與提供各地區工廠在永續生產所面臨的企業社會責任議題的策略研擬與專案管理，包括品牌客戶的永續營運行為準則要求、當地監管機構法律法規合規，以及員工關係管理與回應外部非政府組織對本集團工廠的稽核檢視等事務；並定期提供相關執行績效與建議，向公司經營管理階層彙報。

本公司董事會負責評估並釐定本集團有關環境、社會及管治的風險，制訂環境、社會及管治策略，並確認本集團設立及維持有效的環境、社會及管治風險管理及內部監控系統，以及透過內部審核功能定期分析及獨立評估前述系統是否足夠和有效。

就本集團於2018年1月1日至2018年12月31日期間於環境保護、僱傭及勞工常規、營運慣例及社區參與四個主要範疇之政策及表現，本公司董事會在此欣然提呈本集團2018年環境、社會及管治報告(「本報告」)。



第一章

關於本報告

報告編輯依據

本報告為按照香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》編寫，本報告中所揭露的數據係來自本集團內部管理系統所自行統計與分析結果。本公司就本報告期間（如下述），已遵循上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》中訂明的「不遵守就解釋」條文。

報告範疇

本集團經營兩項業務，第一項是為國際品牌公司製造鞋類，第二項是於大中華區經營綜合運動用品零售網絡，並提供運動賽事管理及體育相關服務。有關前述業務的具體狀況，敬請參閱本集團2018年年報。本報告只涵蓋本集團製鞋業務方面之相關政策及表現，而並不包括前述第二項之零售及相關業務方面的相關資料。有關前述第二項之零售及相關業務方面之相關政策及表現，敬請參閱本公司上市附屬公司寶勝國際（控股）有限公司之2018年年報中的環境、社會及管治報告。

報告期間

本報告內容所刊載的資訊期間為2018年1月1日至2018年12月31日，與本集團2018年年報涵蓋的財政年度一致。

代表董事會

董事總經理

蔡佩君

香港，二零一九年三月二十二日

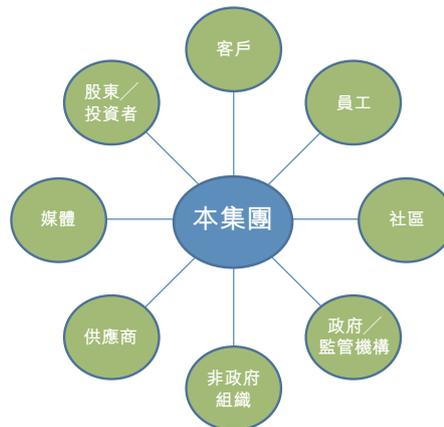


第二章

權益人的參與

權益人之識別

本集團依據(1)相關業務管理人員收到的客戶回應資訊、及(2)外部團體與內部員工諮詢及互動溝通之紀錄資料，依其互動頻率，彙整出八大類製鞋業務權益人，分別為股東／投資者、客戶、員工、社區、政府／監管機構、供應商、媒體與非政府組織。



權益人之對話互動及重大議題之鑑別

本集團對於權益人所關注的議題，藉由與權益人間的定期及不定期會議、各相關業務窗口透明與良好的互動溝通，廣納權益人的意見與建議，並將所獲得之回饋訊息，於本集團內部會議中進行匯報與討論，以作為本集團永續發展策略的重要參考依據。本集團主要生產基地的行政中心，亦設有永續發展專責單位協調處理權益人對於環保、人權與社會衝擊議題的溝通與資訊回饋。

本集團透過下述表格內列出的不同溝通管道，由專人依關切議題的範疇與性質，交由各相關權責單位進行處理與回應。2018年度經由有關溝通管道所接獲之信件，包括：業務合作提案、股東／投資者服務、媒體事宜、研究與調查需求及學術參訪等，並未接獲權益人對於社會衝擊等相關議題之申訴。



第二章

權益人的參與

於充滿動蕩及挑戰之2018年中，本集團致力加強與股東及投資者之溝通，而本公司更於2018年11月獲《投資者關係雜誌》頒發「大中華地區最佳投資者活動」(大型企業)獎項。《投資者關係雜誌》是IR Media Group的出版物，IR Media Group是一家以其雜誌、網站、活動和研究而聞名的商業媒體公司。

「大中華地區最佳投資者活動」(大型企業)獎項



針對權益人所關切的議題，本公司內部各議題相關部門主管，根據「內部重大議題評估四大原則」，篩選出如下重大性議題。

內部重大議題評估四大原則



權益人	重大議題	溝通管道與方式
政府／監管機構	<ul style="list-style-type: none"> 企業管治 法律法規合規度 	<ul style="list-style-type: none"> 配合政府及各監管機構執行各項合規檢查 定期申報 參與宣導會／研討會



第二章

權益人的參與

權益人	重大議題	溝通管道與方式
股東／投資者	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 企業管治 市場形象 	<ul style="list-style-type: none"> 於本公司網站／香港交易所網站公布訊息（如公告、通函、季度業績公告、中期報告、年報等） 召開股東大會 新聞稿 路演 拜訪工廠 分析員簡報會
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 禁／限用物質管理 環境、安全及衛生管理績效 行為準則執行績效（勞資關係／勞工權益／法律法規合規度） 資訊披露透明度與可靠性 	<ul style="list-style-type: none"> 業務拜訪／例行性會議／定期及不定期之溝通會議 稽核回饋／自主管理績效回饋 電子郵件及電話聯繫
員工	<ul style="list-style-type: none"> 集團營運狀況（工作穩定度） 薪資福利／社保與公積金 勞資關係／勞工權益／工時管理 職場安全／規章制度合理性 意見表達管道 生活環境 集體協約 	<ul style="list-style-type: none"> 公司內部網站／電子郵件／通訊軟體平台 職工福利委員會／職安衛委員會／工會／員工代表會／勞資會議／紀律委員會／諧和委員會／工會管理層會議／工團會議 定期性內部員工刊物／公佈欄 員工幹部座談會／員工意見調查／員工意見箱 員工生活輔導室／員工諮詢室



第二章

權益人的參與

權益人	重大議題	溝通管道與方式
社區	<ul style="list-style-type: none"> • 環境議題／法律法規合規度 • 上下班時段之交通狀況 • 就業機會 • 社區公益回饋 	<ul style="list-style-type: none"> • 主動拜會 • 外部單位意見回應溝通窗口 • 主辦或贊助社區公益活動／社區訪問 • 公司網站
非政府組織(如公平勞動協會、世界體育用品聯合會)	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資關係／勞工權益 • 合法合規 • 環境議題 	<ul style="list-style-type: none"> • 公平勞工協會事務，如參與會議、培訓 • 非政府組織合作計劃 • 關切議題溝通說明文件／新聞稿 • 不定期之溝通會議／電子郵件及電話聯繫
媒體	<ul style="list-style-type: none"> • 集團營運狀況 • 怠工事件 	<ul style="list-style-type: none"> • 說明文件 • 協調安排媒體的訪查要求與資訊提供
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 禁／限用物質管理 • 公平競爭／品質、永續發展與價格 • 供應商遴選與管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 承諾書／採購合約 • 業務溝通／電子郵件及電話聯繫 • 供應商遴選與管理制度 • 供應商定期評核



第三章

社區參與

本集團秉持「取之社會，回饋社會」的理念，除持續穩健經營企業發展外，更積極展現企業核心價值的服務精神，內部建置各種員工關係管道，穩定管理層與員工間的溝通，持續與員工對話；並依據地方特色及員工需求，發展多元的員工活動。2018年社區參與活動持續聚焦主要三個方向：教育、健康醫療和地方公關。

由於本集團的女性員工居多數，對於各區生產基地內員工的關懷措施，也特別關注女性員工的健康照護與幼兒的照顧，同時除了提供當地居民眾多就業機會及促進社區經濟發展之外，本集團也透過主動訪視員工家庭、定期性進行偏遠地區醫療義診、協助房屋修繕、助學以及關懷當地弱勢族群等具體行動，表達本集團對當地員工家庭的關心與回饋，並為當地社區注入更多社福公益的資源，強化本集團與社區的依存共榮關係。具體請參閱下列重要活動摘要。

員工關懷行動

- **員工座談會**：為使管理層與員工之溝通更順暢，並積極獲取員工心聲，目前90%以上的工廠皆能維持每月召開至少一場員工座談會，截至2018年底，共舉辦了756場員工座談會以及幹部座談會，累計31,413名員工參與。
- **優秀員工表揚會**：表揚勞工楷模員工、集團核心價值優秀表現員工。
- **員工家訪**：本集團重視服務永續之實踐，將家訪納入合規管理範疇，使員工直屬主管與工廠管理層有機會關心員工的家庭，並實地了解員工的文化與生活環境，2018年共探訪了1,265名員工家庭，其中包含優秀員工、貧困員工、傷病員工等，累積的探訪足跡約10,036小時。
- **健康照護措施**：健康檢查與特殊健檢、廠區醫療診所與救護車設置、員工健康管理系統建置、健康知識宣導、健康促進活動辦理（癌症篩檢、健康體適能、減重、健康講座、舒壓按摩）、傷病員工探訪與急難救助等。



第三章

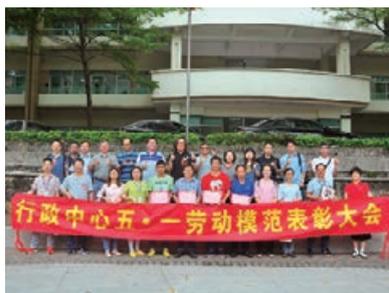
社區參與

- 女性職工健康照護活動：婦科健診與諮詢、孕產知識宣導與孕檢、孕婦工作照護管理、育兒知識諮詢、健康博覽會活動等。
- 多元員工活動：提供員工活動休閒中心與育樂器材，舉辦球類比賽、社團活動、第二專長技能學習課程(電腦、化妝、廚藝等)、歌唱比賽、舞蹈競賽、拔河比賽、嘉年華活動、員工旅遊、登山活動、員工日、節慶活動與禮物活動等，2018年共舉辦205場。

座談會
(中國)



行政中心勞模評選
(中國)



工聯會勞模評選
(中國)



家訪(中國)



家訪(緬甸)



家訪(越南)



家訪(印尼)



跑步競賽(越南)





第三章

社區參與

員工家庭照顧活動

- 獎學金：職工子女獎助學金與幼兒照護（幼兒園）、員工優秀子女表揚。
- 情義屋：自2009年起，本集團在越南區推行情義屋計劃，截至2018年12月31日，共捐贈218棟，投入約美金40萬元，協助家庭貧困員工建立一個舒適的家，讓員工在公司穩定上班，並安心生活。

獎助學金（越南）



情義屋捐贈（越南）





第三章

社區參與

在地社區公益參與活動

- 健康醫療：**健康安樂，為人之根本。本集團在各據點，不定期提供健康醫療之宣導與義診等服務，且針對各地區特殊或季節性疾病，進行預防宣導等行動，協助健康知能之提升，其中包含捐血、義診、疾病防治宣導等，於2018年度共舉辦20場相關活動，合共10,698人參與。另外，對在地的醫療有長期性的投入專案，自2017年起，本集團在越南區一家子公司啟動「企業與醫療合作」專案，由該子公司投資及由澳大利亞政府參與贊助，設置了符合瑪麗斯特普國際標準的BlueStar醫療室，藉以提供高品質及必要產育健康與家庭計劃服務及教育宣傳活動，以提高女性員工對生育健康之認知，並提供必要的產育與家庭計劃服務。
- 教育：**為促進全球共融之社會，增加具影響力之對話機會，將教育做為平台，重視在各地區教育相關的服務行動。根據各區的教育發展需求，本集團秉持服務之精神，持續性地在各區努力。
 - 中國大陸區：自2010年起，在中國大陸區執行留守兒童暑期夏令營計劃，截至2018年底，累計3,893人參與。
 - 越南區：自2012年起，越南區長期規劃「希望種子獎學金」，支持學童就學，截至2018年底，累計共7,924人受助，投注約美金335,239元；自2000年開始，越南區定期舉辦員工的英文營，截至2018年底，累積約1,000名員工參與其中。
 - 印尼區：印尼區自2016年起，對學童的獎助學金投入約美金14,022元，共有491名學生受惠；2018年更積極協助校舍建設，共投入約美金6,867元。

醫療服務(緬甸)



醫療服務(越南)



BlueStar醫療室(越南)



BlueStar活動(越南)





第三章

社區參與

- 地方公關：各生產基地僱用大量當地員工，為深化與地方連結，提升互動合作，我們積極與當地社區組織展開對話，透過協助當地社區硬體建設強化、舉辦節慶相關活動與在地機構之服務探訪等，以發展永續共融的關係。2018年度相關總活動場次共127場，參與員工共36,860人。

留守兒童暑假夏令營（中國）



校舍捐贈（印尼）



潑水節（緬甸）



服務探訪（越南）





第四章

僱傭及勞工常規

本集團秉持「重視人才，以人為本」的信念，相信人才是集團重要的資產，規劃完整的選、用、育、留制度與舉辦凝聚向心力的集團活動，增進員工對本集團的了解與其企業核心價值—「敬業、忠誠、創新、服務」的認同。本集團提供完善的教育訓練制度、具競爭力的薪資及多元化的溝通機制，來提升員工的專業能力與對工作的投入熱忱，並吸引優秀人才，藉由績效管理制度的導入，有效激勵員工持續發展，協助員工職涯規劃，達到人才傳承，俾使本集團朝永續經營的目標前進。本集團亦致力於為員工提供公平、安全和健康的工作環境，遵守所在國法律法規，促進勞資和諧，打造優質企業。





第四章

僱傭及勞工常規

本集團已在整體上遵守有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化及反歧視、防止童工、防止強制勞工以及其他待遇及福利方面對本公司有重大影響的適用法律及規例，該等法律及規例包括但不限於：

- 中國大陸：《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》、《中華人民共和國就業促進法》、《中華人民共和國社會保險法》及相關的勞動法規；
- 越南：《勞動法》、《社會保險法》、《醫療保險法》、《工團法》、《就業法》、《勞動安全衛生法》及相關的勞動法規；
- 印尼：《勞動法》、《社會保險法》及相關的勞動法規。

此外，本集團並無因任何上述僱傭及勞工常規的重大違規而收到任何政府部門的投訴或通知。



第四章

僱傭及勞工常規

本集團亦承諾尊重人權並遵循《世界人權宣言》以及國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》中闡明之人權規範與原則，並參考國際勞工組織與公平勞動協會、諸多品牌客戶的行為準則制定本集團的行為準則（「本集團行為準則」）。本公司自2016年起為世界體育用品聯合會之製造商會員並持續遵守其行為守則。另外，寶成集團（含寶成工業股份有限公司及本集團）自2011加入公平勞動協會成為其供應商會員，2012年起，公平勞動協會每年會到訪本集團各區工廠進行稽核，2016年起展開勞環安風險監控機制與負責任生產落實程度的認證作業，對於本集團持續投入大量資源，落實社會企業責任並致力於改善工廠、提升工作環境品質的表現給予高度肯定。寶成集團（含寶成工業股份有限公司及本集團）於2018年6月順利通過公平勞動協會董事會的認證，率先成為通過公平勞動協會認證之運動鞋製造商。

「本集團行為準則」

行為準則

為善盡企業社會責任，裕元工業(集團)有限公司（下稱「本公司」）及其附屬公司（下稱「本集團」）向來以嚴謹的態度、公開透明的方式，遵守所在國法律法規，如不同標準出現差異或衝突，則取其中較高者作為遵循標準。本集團亦：(1)承諾尊重人權並遵循《世界人權宣言》以及國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》中闡明之人權規範與原則；(2)不時參考國際勞工組織與公平勞動協會、諸多品牌客戶制定的行為準則，做為全體員工執行工作的核心標準；(3)並藉內外部稽核發現潛在問題，用以持續改善工作環境，控制風險；及(4)進一步促進勞資和諧，打造優質企業。本集團執行如下《行為準則》：

僱傭關係

本集團採取並貫徹尊重員工的僱傭規則和條件，並至少依照有關勞動和社會保障的國家和國際性法律法規為員工提供權益保障。

無歧視

員工不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治見解、社會地位或民族背景而遭受就業歧視，包括招聘、薪酬、福利、晉升、紀律、解僱、退休等方面。

騷擾或虐待

必須尊重每一位員工。不允許對員工進行人身、性、精神或言語上的騷擾或虐待。

強迫勞動

不允許使用強迫勞動，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得僱用涉及任何形式的人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐或脅迫或任何形式的非自願勞務或奴役。

童工

不得僱用 15 歲以下或完成義務教育的年齡以下的員工，取兩者中較高的一個作為標準。

自由結社和集體談判

本集團認可和尊重員工的自由結社和集體談判的權利。

健康、安全和環境

本集團提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業或在使用本集團提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。本集團應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。

工作時間

本集團不得要求員工以超過僱傭所在國法律規定的正常工作時間和加班小時數上限進行工作。一般來說，正常週工作時間不得超過 48 小時。每 7 天必須允許員工進行至少連續 24 小時的休息。所有的加班都必須建立在雙方同意的基礎上，本集團不得要求員工定期加班，且應按照當地法律規定或僱傭合約之相應費率（以較高費率作為標準）支付加班費。除非極特殊情况，一週內正常與加班時間的總和不得超過 60 小時。

報酬

每位員工都有權利憑藉其正常的工作得到相應報酬，且這份報酬應滿足其基本需求，並帶來一些可支配收入。本集團以當地最低工資或者適當的現行工資或僱傭合約約定的工資（取數額最高的一個）作為支付標準；遵循當地所有有關工資的法律要求，並依據法律或僱傭合約提供附加福利。當報酬無法滿足員工的基本需求和帶來可支配收入時，本集團將盡力尋求適當的解決方案以逐步達到合規的報酬標準。

社區連結

本集團主動積極參與社區公益活動，增進社區發展，共創和諧社會。

檢視與修訂

本《行為準則》將由本公司不時檢視及修訂。



第四章

僱傭及勞工常規

4.1 知人善任 適才適所

多元招募管道

本集團積極延攬人才，對於不同國籍、性別、年齡、宗教之人士皆以公平、公正的方式進行招募，並透過各種渠道（包括報紙廣告、網絡廣告、與當地政府、合法人力仲介公司合作、顧問公司、社群網站、工廠周邊等處公開張貼招工訊息、校園實習生、內部同仁推薦等方式）進行招募。

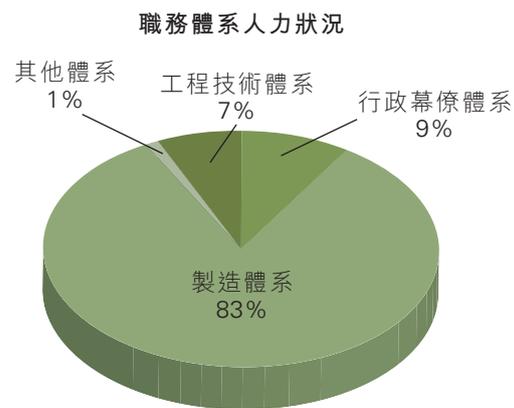
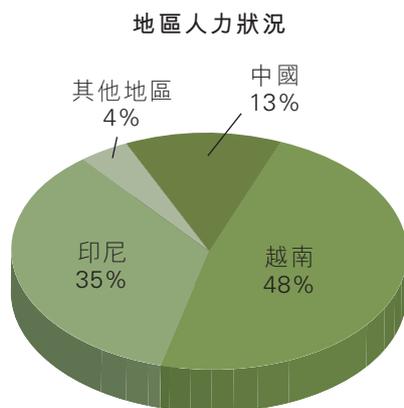
多元人才匯聚一堂

本集團於全球有中國大陸、印尼、越南、香港、澳門、美國、墨西哥、孟加拉、柬埔寨、緬甸、台灣等據點，統計至2018年12月31日止，本集團製鞋產業的正式員工總數約316,000人，依主要營運據點分佈，越南員工約佔48%，中國大陸員工約佔13%，印尼員工約佔35%，其他地方員工約佔4%。

各領域的專業人才是我們最重要的資產，依照工作屬性區分，製造體系員工約佔83%，工程技術體系員工約佔7%，行政幕僚體系員工約佔9%，其他員工約佔1%。按員工性別區分，女性員工約佔78%，男性員工約佔22%。按員工年齡區分，29歲（含）以下的約佔40%，30至49歲的約佔58%，50歲（含）以上的則約佔2%。

除上述正式員工外，中國大陸地區亦僱用了少數勞務派遣工。

2018人力結構



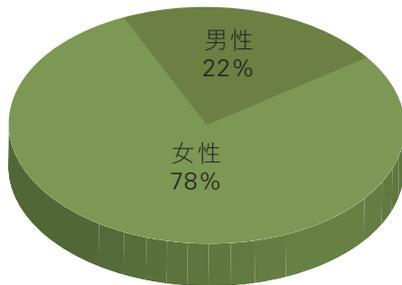


第四章

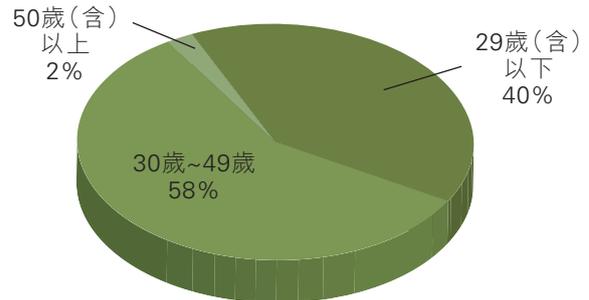
僱傭及勞工常規

2018人力結構(續)

性別人力狀況



年齡人力狀況



2018人員流動

本集團歡迎相同產業人才的加入，持續累積專業能量，亦廣納不同產業新血，共同激發創新思維。

新進人員比率(約佔比)－性別與年齡

地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲(含)以下	30~49歲	50歲(含)以上
中國大陸	19%	8%	7%	17%	3%
越南	7%	3%	7%	3%	0%
印尼	5%	2%	5%	2%	0%
其他	39%	16%	42%	13%	1%

註：新進率=相關地區相關組別之新進人數／相關地區於2018年12月31日在職人數

離職率(約佔比)－性別與年齡

地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲(含)以下	30~49歲	50歲(含)以上
中國大陸	8%	5%	4%	8%	1%
越南	7%	2%	5%	4%	0%
印尼	3%	0%	2%	1%	0%
其他	8%	4%	9%	3%	0%

註：離職率=相關地區相關組別之離職人數／相關地區於2018年12月31日在職人數



第四章

僱傭及勞工常規

4.2 教育訓練 職涯發展

績效管理制度

本集團實施績效管理制度以達到營運目標及提升員工工作能力，對象涵蓋中國大陸、香港、澳門、印尼、越南、緬甸、柬埔寨等主要據點之員工。本集團主要透過每月評核機制協助基層員工改善日常工作表現，中階以上幹部則經由組織與個人目標的設定與執行，在每年的年中及年末進行績效評核。透過正式的績效晤談，協助主管與員工瞭解組織的目標與個人的發展期望，讓組織與個人之工作方向更為明確且相互連結。

另外，針對主管人員舉辦績效管理課程，提升主管與下屬間績效晤談之成效，並結合內部講師培訓，由主管人員擔任內部講師團隊，傳遞並分享績效管理相關知識與實務經驗，並在課程中埋入數個體驗學習活動，讓主管們藉由活動觀察、分析與相互分享所經歷的感受，從中獲得知識和感悟。

績效管理的實施，主要在衡量員工整體目標達成狀況與職能表現，最終結果則作為員工晉升、獎酬、訓練及個人發展計劃之依據。藉由完善的績效管理制度，塑造以績效為導向的企業文化，並激勵員工的績效與職能表現，進而培育及發展員工個人能力。



績效管理課程



內部講師培訓





第四章

僱傭及勞工常規

集團教育訓練發展政策與目標

人才為企業基業長青之基石，本集團目前為世界知名品牌的最佳策略夥伴，自許成為人才首選的企業，並積極培育核心人才，秉持不斷創新的企業經營理念，透過系統化、多元化且完善的人才養成培育機制，開拓人才國際化視野並深化專業，厚植企業文化，創造人才的競爭優勢，為本集團永續發展奠下根基。本集團教育訓練發展政策與目標如下：

- 結合集團使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為本集團培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 強化企業願景，塑造文化及價值觀，創造本集團不可取代之軟實力。
- 積極建立集團人才庫，透過系統與及專業之方式，辨識關鍵人才，並根據個人與組織需求，擬定完整之人才發展計劃及訓練藍圖。
- 不斷創新，引入新技術、觀念或工具，促進個人成長及組織學習，協助本集團及個人達成目標。
- 關懷員工之自我發展，提供多元的學習管道，鼓勵自主學習，激發員工潛能，實現個人成就。

集團教育訓練發展規劃

本集團透過系統化架構與方法達成訓練發展之目標，不斷提升人力素質與工作技能，激發員工工作熱忱並迎接挑戰，藉此創造更高的企業價值，並達成營運目標與籌劃未來發展。為達成本集團訓練發展政策與目標，訓練發展規劃除考量本集團經營願景及目標需求外，亦同步評估員工績效與成果、職能缺口與個人發展計劃，配合公司與管理體系建置教育訓練架構，規劃新人學程、核心學程、專業學程、自我發展學程等，透過實體或數位化學習的方式，提供員工全方位的培育，讓本集團員工能同時提升專業技能與管理能力，找到自己發揮之舞台，與本集團共同成長並成為長期穩定之合作夥伴。



第四章

僱傭及勞工常規

訓練體系課程

為確保訓練規劃能符合本集團策略需求，除在經營檢討會報告年度訓練與發展成效外，同時收集並了解各事業部之發展重點與訓練需求，作為未來訓練發展規劃的依據，並配合本集團整體營運策略，提升人才競爭優勢，秉持使命建置一套完整的訓練體系。年度訓練規劃除本集團經營願景及目標需求外，亦同步考量員工個人發展計劃、各階層職能訓練體系及法律相關規定等專業技能證照課程，並制訂「教育訓練管理辦法」以利作業依循。

為厚實各職位員工對工作技能的提升及落實終生學習願景，並依照集團核心價值與員工各體系職能，規劃不同階段之系列訓練學程。從員工入職至預計退休前，本集團提供持續性之員工職務所需技能培訓，以期強化員工持續受僱能力。透過員工教育訓練課程的安排，期望能凝聚內部員工共識，認同組織價值，藉以達成最佳集團經營績效。

- (1) **一般員工**：針對新進員工舉辦新人入職訓練及動力營課程，使員工了解集團簡況及核心價值，並透過互動式學習課程設計傳達集團核心思維，以建立員工共同語言、凝聚團隊共識。同時，本集團也鼓勵員工多元發展，故舉辦一系列軟實力課程以提高學習所帶給員工工作之外的附加價值。

新人入職訓練



核心學程－系統性思維



勞動法令課程



當責培訓課程





第四章

僱傭及勞工常規

- (2) **管理體系**：依據本集團核心、管理職能發展規劃「高階主管、中基層主管及儲備幹部之管理能力課程」。2018年特別針對中高階主管進行「領導梯隊管理才能培訓」，除厚實中高階主管人才庫、發掘關鍵潛力人才、提升其風險管理與決策力、強化中高階人才領導力外，還搭配人才管理系統與績效考核制度，檢視人才發展進度及追蹤各項管理指標，強化人才發展與傳承計劃之效能與效率。

管理學程－通識管理



管理學程－進階管理



策略共識營



集團巡迴講座



主管共識營





第四章

僱傭及勞工常規

- (3) **專業體系**：依職能及專業之要求發展各專業體系之「專業職能課程」，並為確保集團關鍵專業技術之傳承與永續，自2018年起舉辦「面版師專班」，並規劃系列性專業類課程及多元的學習管道，同時，透過專業技術實作及驗收，提升員工對核心技術的學習成效，以確保高素質的人才實力。於專班課程結束後，將持續追蹤學員工作狀況，評估其適應狀況與發展潛力，進一步安排適當的職涯發展。

人資十講－
人資營運策略夥伴的挑戰



面版師專班



集團教育訓練執行概況

2018年本集團投入於教育訓練總時數約4,874,000小時，總參與受訓員工約2,114,000人次，平均每位同仁受訓時數約15小時。

訓練總時數(約)	參與訓練員工總人次(約)	平均每位同仁受訓時數(約)
4,874,000	2,114,000	15

本集團教育訓練依性別、員工職級類別分析如下表：

地區	職級	性別	參與訓練員工人次(約)	訓練總時數(約)
集團	基層	男	383,000	823,000
		女	1,705,000	3,981,000
	中階	男	11,000	34,000
		女	10,000	27,000
	高階	男	2,000	6,000
		女	2,000	3,000



第四章

僱傭及勞工常規

4.3 完善薪酬福利制度

具競爭力的薪酬制度

本集團將員工視為集團最大的資產，為吸引、激勵與留住優秀人才，我們提供具吸引力及競爭力的薪資條件。我們對所有員工一視同仁，不會因為性別、種族、宗教、政治立場、性取向、婚姻狀況而有薪資方面的不平等待遇，秉持女男同工同酬之原則，根據員工學經歷背景、職務、專業技術能力、業界水平及人力市場狀況作為敘薪標準，並以員工的工作態度、專業能力展現以及總體績效表現作為獎勵與提拔人才的依據。本集團亦定期檢視公司薪酬政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並導入績效管理制度評核員工個人工作表現，作為薪資調整、晉升之依據，以利招聘與留任優秀人才。

我們根據本集團全年度獲利狀況，提撥一定比例之盈餘作為年終獎金發放，以獎勵員工的貢獻並激勵其工作熱忱，讓員工共同分享本集團的經營成果。

完善的員工福利

鼓勵職場與家庭平衡

本集團依各地法律法規訂定符合需求的假勤制度，所有員工在規範內均可依需求自行安排假期。



第四章

僱傭及勞工常規

全方位的保險及退休金計劃

本集團照顧員工的權益，為員工提供因地制宜的保險照顧措施，保障員工生活，降低員工的醫療費用負擔。本集團亦依全球各據點當地法律法規規定辦理，為員工提供穩固的退休金提撥與給付，以保障員工的退休生活。

地區	適用於相關地區員工的保險及退休金計劃	
中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> 失業保險 工傷保險 生育保險 	<ul style="list-style-type: none"> 醫療保險 住房公積金 養老保險
印尼	<ul style="list-style-type: none"> 老年保險 退休保險 工傷意外保險 	<ul style="list-style-type: none"> 死亡保險 醫療保險
越南	<ul style="list-style-type: none"> 社會保險 24小時意外保險 	<ul style="list-style-type: none"> 失業保險 醫療保險
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> 工傷保險 	<ul style="list-style-type: none"> 醫療保險
孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> 工傷保險 	
緬甸	<ul style="list-style-type: none"> 醫療保險 工傷保險 	<ul style="list-style-type: none"> 生育保險
台灣	<ul style="list-style-type: none"> 勞工保險 健康保險 	<ul style="list-style-type: none"> 團體保險 旅遊平安險
香港	<ul style="list-style-type: none"> 醫療保險 勞工保險 個人意外險 	<ul style="list-style-type: none"> 強制性公積金 人壽保險 危疾保險
澳門	<ul style="list-style-type: none"> 醫療保險 勞工保險 個人意外險 	<ul style="list-style-type: none"> 人壽保險 危疾保險



第四章

僱傭及勞工常規

地區	適用於相關地區員工的保險及退休金計劃
美國	<ul style="list-style-type: none"> • 健康保險 • 勞工保險 • 社會安全保險 • 聯邦醫療保險 • 聯邦失業保險 • 傷殘保險(包括懷孕)(部分員工適用) • 退休福利計劃(部分員工適用) • 意外保險(部分員工適用) • 人壽保險(部分員工適用)
墨西哥	<ul style="list-style-type: none"> • 健康服務(員工和其直系親屬) • 失業保險 • 暫時性殘疾保險 • 永久殘疾保險 • 退休金 • 撫恤金 • 住房基金

多樣化的員工福利

本集團提供多樣化且彈性的福利項目，使員工可在享有完善的福利制度下安心於工作崗位上貢獻心力。除上述以外，本集團亦提供多項其他福利措施，包括：生產績效獎金與年終獎金；員工宿舍、員工餐廳、福利社、交通車接送服務；設置員工閱覽室，提供免費借閱書籍、雜誌服務；設立籃球場、健身房、游泳池及網球場等休閒活動中心；於本集團生產基地內設置幼兒園及個別地區附設診所。



第四章

僱傭及勞工常規

4.4 尊重勞動權益

本集團致力於落實公平原則及人權政策。

無歧視政策與工作權保障

本集團保障員工的工作權，所有員工不會因為性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治見解、社會地位或民族背景而遭受就業歧視，包括招聘、薪酬、福利、晉升、紀律、解僱、退休等方面。每位新進員工在任用時，需要簽署一份僱傭合約，明確定義勞資雙方的權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與本集團相關聘用公司的僱傭關係。相關僱傭合約的訂立、變更、解除和終止(包括解僱員工)皆遵守當地相關法律法規規定。本報告之報告期間內，本集團在機會公平、調任、升遷、招聘、解僱、資遣、休假、福利及訓練方面，並無確認之歧視個案。

童工

本集團不得僱用15歲以下或完成義務教育的年齡以下的員工，取兩者中較高的一個作為標準。人力資源部於面試時會要求職務申請者提供有效的身份證明文件以確認其實際年齡。一旦發現誤用情形，將立刻暫停該童工作，並將該童送回原居住地交付其父母或其監護人監護，所需交通和食宿費用均由本集團承擔，並支付其實際工作期間的工資數額。

無強迫性勞動行為

本集團不允許使用強迫勞動，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得僱用涉及任何形式的人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐或脅迫或任何形式的非自願勞役或奴役。本集團不得要求員工以超過僱傭所在國法律規定的正常工作時間和加班小時數上限進行工作，亦尊重員工的休息時間，依當地法律法規給予休假，建置人力資源電腦考勤系統，有效管理員工工作時間及休假期間，保障員工的身心平衡。所有的加班都必須建立在雙方同意的基礎上，本集團不得要求員工定期加班，且應按照當地法律規定或僱傭合約之相應費率(以較高費率作為標準)支付加班費。上班時間內，除特殊區域須進行管制外，員工可在廠區範圍內自由行動，尊重當地員工的宗教信仰需求，提供膜拜祈禱的時間，也不強制要求員工須住在工廠宿舍內，或要求員工抵押身份或工作證明文件。



第四章

僱傭及勞工常規

結社自由與集體談判

本集團認可並尊重員工自由結社和集體談判的權利，認同員工可依其意願自由加入工會組織，尊重其與管理階層協商之權利。本集團轄下中國大陸、印尼、越南、柬埔寨以及墨西哥地區的工廠均依照員工自由意願成立工會，此外，孟加拉與緬甸地區的工廠也依循當地法律規範成立員工代表會，在各工廠內也建立管理層與工會／員工代表會的溝通機制，每季定期與工會／員工代表會討論員工關注議題，共同解決員工反映的問題，增進員工溝通以及促進勞資關係穩定，並與工會／員工代表會簽訂集體協約，保障員工權益。

4.5 勞資溝通機制

強化員工建議與申訴機制

本集團鼓勵管理層與員工對話，除透過各種途徑蒐集員工心聲之外，同時搭配不同區域員工建立申訴管道，定期分析，掌握並解決員工問題；並透過年度內、外部員工關係活動，逐步提升內部凝聚力與組織認同感，以達勞資關係之和諧，持續朝員工最佳僱主目標努力。

多元溝通管道

本集團所有員工及管理層皆可利用多元溝通管道進行橫向或垂直溝通，如：意見箱、電子郵件、座談會或公佈欄等管道，本集團也規範受理單位應適時向申訴人以及相關通報單位回報處理結果，最長不應超過十個工作日，若案件涉及性騷擾、騷擾、虐待等特殊敏感議題，可視乎處理情況延後，最長以不超過二個月為原則，同時可利用生活輔導室或員工諮詢室的追蹤機制以確保結案品質。2018年度各區員工的關注問題分別以生活環境、社保與公積金及內部溝通之議題為主。



第四章

僱傭及勞工常規

4.6 安心工作的職場

政策與承諾

本集團職業安全衛生管理政策依據「本集團行為準則」為「提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業或在使用本集團提供的工具時發生有害健康的事故及傷害」。本集團為承諾提供僱員安全健康工作環境，從組織建立、橫向跨單位合作及縱向由上至下貫徹執行，逐步建立標準化安全衛生管理制度，而針對員工發生重大疾病事件時，則會啟動廠區內醫療救護機制與急難救助辦法處理。本集團已在整體上遵守就工作場所安全及保障僱員避免職業性危害方面對本公司有重大影響的適用法律及規例，該等法律及規例包括但不限於：

- 中國大陸：《中華人民共和國職業病防治法》、《中華人民共和國安全生產法》及相關的條例；
- 越南：《勞動安全衛生法》、《勞動法》；
- 印尼：《職業安全衛生法》、《勞動法》。

職業安全衛生管理制度

就職業安全衛生管理方面，除符合工廠所在地相關法律法規及品牌客戶要求外，本集團亦以國際職業安全衛生管理系統標準OHSAS 18001與《公平勞工協會工廠行為守則》規範為基礎，制定了一系列管理辦法供所有單位遵循，以落實管理、避免危害。本集團的每一工廠及行政中心皆成立「環保暨能源安全衛生委員會」並定期召開會議，委員會成員從各單位幹部及一般員工中指派或遴選擔任，至少每兩年重新指派或遴選一次，以固定組織的方式由各單位檢討安全衛生相關管理事項。本集團制定安全衛生管理績效制度及各項規範，並由工廠執行安全衛生管理事項及加以追蹤成效，並建立電子化異常事故管理系統，以數據分析協助聚焦重大風險之預防機制。



第四章

僱傭及勞工常規

環安衛自主管理

本集團在工廠自主管理制度上，設置專責專職單位人員，與分級督導權責。於各區生產基地均設有環安衛專責人員，每週定期巡視生產車間各項消防設施運作與安全防護措施執行的落實度，相關違反或缺失狀況立即通知權管人員即時處理。各事業部環安衛專員不定時到轄下各工廠進行相關品牌客戶要求事項的督導與協助，各地區的行政中心環安衛單位同仁每月督察當地法律法規要求事項與本集團內部管理規範的執行狀況，永續發展小組亦視需要安排每年的專案稽核，務求有效率落實相關的執行措施，以持續改善各項安全衛生管理議題。

本集團亦自2018年度起執行環安衛管理績效評估制度，利用安全衛生、消防安全、環境管理、能源管理四大指標綜合性評估與掌握內部環安衛相關風險議題，並設定各單位分級指標，用以評估各單位環安衛現況，2018年度如期如質完成了48間工廠評估及相關評估分析。未來仍會持續進行每年度評估並且設定更高標準以持續提升工作場所的安全衛生管理績效，同時因應組織及品牌客戶變動調整目標。針對環安衛管理亦將推行環安衛人員分級制度，利用分級培訓與導生制度逐步持續提升環安衛人員知識水平。



第四章

僱傭及勞工常規

安全衛生指標

本集團建立內部資訊化職災管理系統以進行安全衛生管理績效指標的追蹤管理，包含職災件數、因工傷損失日數比例、失能傷害頻率及失能傷害嚴重率等績效指標。2018年度職災管理統計數據如下(不含交通事故)。另外，2018年因工作關係(不含交通事故)而死亡的人數為1人。

項目	職災件數			因工傷損失日數比例 (約佔比)		失能傷害頻率			失能傷害嚴重率		
	總計	男性	女性	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
區域/分類											
集團	562	209	353	36%	64%	0.86	1.55	0.68	18	32	15
中國大陸	126	63	63	38%	62%	1.18	2.62	0.76	50	85	40
印尼	103	31	72	42%	58%	0.58	0.78	0.53	2	4	2
越南	291	95	196	30%	70%	0.85	1.53	0.70	16	26	13
柬埔寨	16	2	14	4%	96%	2.40	1.89	2.49	7	2	8
孟加拉	20	17	3	90%	10%	2.24	2.83	1.03	54	72	16
緬甸	6	1	5	0%	100%	0.56	0.99	0.51	16	0	17
備註	<ol style="list-style-type: none"> 數據統計來源為本集團內部資訊化職災管理系統。 失能傷害頻率(總計) = 失能傷害次數(區域) × 1,000,000 / 區域總經歷工時 失能傷害頻率(男性) = 失能傷害次數(男性) × 1,000,000 / 區域總經歷工時(男性) 失能傷害頻率(女性) = 失能傷害次數(女性) × 1,000,000 / 區域總經歷工時(女性) 失能傷害嚴重率(總計) = 總損失日數(區域) × 1,000,000 / 區域總經歷工時 失能傷害嚴重率(男性) = 總損失日數(男性) × 1,000,000 / 區域總經歷工時(男性) 失能傷害嚴重率(女性) = 總損失日數(女性) × 1,000,000 / 區域總經歷工時(女性) 										



第四章

僱傭及勞工常規

損害防阻管理

本集團為確保工作職場安全與集團財產的保護，積極強化損害防阻的概念推動與管理。鑑於過往廠區曾發生之重大火災事故案例，於損害防阻管理措施推動上，首重廠內消防安全管理的完善與建物的防火安全構築兩大管理面向。

- (1) 消防安全管理：本集團採多管道方式積極推動消防安全工作，在源頭預防火災、防止災害擴大及緊急應變救災等各層面，投入改善經費並施行相關管理機制，以降低火災風險。
- (2) 完善消防設備：明確規範工廠應具備之消防設備與廠房安全設計，消防設備之設計、施工、驗收、維護保養亦有統一之管理機制。
- (3) 提升消防隊能力：於越南、印尼、中國大陸、緬甸、柬埔寨等主要生產基地共設有15處消防分隊，並制定統一規範及消防隊員日常勤務與訓練，並每年驗證其能力。
- (4) 落實消防巡檢：工廠每月均進行消防自主巡檢，各地區行政中心每季亦進行巡檢查核，針對電源管理、電源開關/插座、馬達、高溫機台、動火作業、防火區劃、消防設備、集塵器等進行檢查；特別加強每日夜間電源管控與檢查，避免火災隱患。
- (5) 強化緊急應變能力：制定統一規範，編製緊急應變組織並定期訓練演練，亦不定期與外部政府消防單位舉辦消防聯合救災演練，以培植協同救災能力。
- (6) 消防維保廠商管理：制定統一之消防設備維保合約及檢查項目表，驗證維保廠商能力，提升維保工作品質。另藉由不定期查核機制，汰換品質欠佳之廠商。



第四章

僱傭及勞工常規

- (7) 落實紅外線掃描巡檢：制定電氣設備紅外線熱顯像儀定期掃描制度，大多數工廠均配置紅外線熱顯像儀，並自專業電工中挑選合適人員接受專業培訓，依規定實施電氣設備之紅外線定期掃描巡檢。工廠對所有用電設備進行紅外線熱影像掃描檢測，對檢測出的設備過載、電器元件異常、溫度偏高、短路及三相不平衡等問題及時責令相關單位停機整改維修。
- (8) 損害防阻規範：為實質降低工廠各類營運風險，對於火災以外的其他損害風險如地震、風災、水災，本集團未來將進行全方位風險查勘，對於重大風險隱患項目，執行適當改善，並已建立建廠損防規範，以確保新建廠能有效評估與防範各項營運中斷之可能風險。

本集團越南寶崧廠區具備預防火災良好管理機制，自2016年起連續三年沒有發生火災，遵守越南消防法規，2018年度更獲得越南中央消防最佳表現獎。

越南中央消防最佳表現獎





第五章

環境保護

本集團經營製鞋業務，與環境保護及天然資源使用密切相關。本集團已在整體上遵守有關環境保護方面(包括廢氣及溫室氣體排放、向水及土地排污、有害或無害廢棄物的產生等)對本公司有重大影響的適用法律及規例，該等法律及規例包括但不限於：

- 中國大陸:《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國環境保護稅法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國環境影響評價法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》及其他相關的排放標準、實施方案、管理條例、技術指南等;
- 越南:《環保法》、《水資源法》及其他相關指導書;
- 印尼:《環境保護與管理法》及其他相關行動方案等。

本集團就環境及天然資源之保護方面制訂了一系列的管理政策、機制及措施，以貫徹永續發展及經營之目的。本集團致力提升各項能源、水資源、物料的利用效率，減少對各項天然資源的使用，並做好環境保護；已採取的行動有依國際要求的標準，實施溫室氣體盤查作業，妥善處理廢水與廢氣，做好廢棄物減量及分類再利用及針對重大能耗廠區進行節能減碳輔導等。



第五章

環境保護

本集團越南寶崧廠區自2016年起連續三年獲得越南永續發展最佳企業前100大獎，此獎項為越南全國性評選，主辦單位依據152個評選指標（包括人事、環境、財政等），嚴謹選出100名企業進行頒獎。



5.1 善用資源

製鞋原物料、包裝材料之使用與採購

製鞋產業所使用的原物料，大致可區分為鞋面材料與鞋底材料兩種；鞋面材料主要以紡織品（織布／不織布）、人造皮、天然皮革、泡棉、配件為主；鞋底材料則以乙烯／醋酸乙烯酯共聚物（EVA樹脂）、聚胺酯（PU樹脂）、橡膠為主。近年亦開始逐步導入如熱塑性聚胺酯（TPU樹脂）等環保物材使用於鞋面與鞋底材質上。原物料的選用皆須符合相關國際產品規範與品牌客戶要求之禁限用物質標準，同時也積極採用符合品牌客戶環保永續性物料要求標準的材料。

本集團在原物料的採購管理上，除要求物料供應商須提供相關物料檢驗報告與未使用禁限用物質的承諾文件，也針對特定物料進行抽驗檢測以確保物料品質符合要求。在採購實務上，側重當地供應商的物料供應，以降低供貨中斷風險，並降低物料供應運輸的碳排放量。本集團在連續三年(2016-2018)均有採購交易的物料供應商約有1,500家。



第五章

環境保護

本集團於鞋類產品製造上的主要包裝材料為鞋盒，包括內盒及外箱，2018年度鞋盒的使用量約為3.2億個。本集團各區生產基地之原物料單重系統已於2018年正式啟用，然因本年度資訊尚不完善，將視未來年度資料的完整度來逐步揭露鞋類產品所用鞋盒總重量及每雙鞋所用鞋盒佔量資訊。

能源使用

本集團在能源使用的管理策略重點如下：

- (1) 能源不浪費、運轉效率高、回收年限短、能源成本低、環境衝擊低。
- (2) 依本集團能源政策制定「能源管理辦法」，以合理使用能資源以及逐步提升能資源的使用效益為原則，設立能源管理專責單位，定期開會追蹤檢討，加強節能觀念宣導。
- (3) 逐步汰換高污染／高碳排的石化燃料，改以電力或清潔型燃料取代。
- (4) 進行能源盤查與監測，改善能源使用效率，規劃年度新增節能措施，積極落實節能行動，提高能源使用效率。
- (5) 進行空壓及蒸氣系統洩漏改善，避免能源浪費。
- (6) 於東南亞炎熱區域導入通風降溫建築設計，由設計面減低能源耗用，讓作業員工在優良溫度環境下工作。
- (7) 配合客戶需求，逐步推動能源管理相關驗證。



第五章

環境保護

2018年度本集團製鞋工廠所使用的能源類別，包括：電力、石化燃油、生質燃料、天然氣與液化石油氣。其中，生質燃料的使用大部分來自外包商供應蒸氣熱能所使用之燃料。本集團已淘汰燃料煤為主的外購蒸氣，改採以電力或是固體生質燃料取代。為實現企業永續發展及經營，以2016年為基線，設定目標為2020年鞋均能耗下降至基準年的8%。依目標，制訂四年整體節約能源規劃，設定年度目標與對應做法。逐年編列節能預算，建立各廠節能組織與制度，定期開會檢討，持續追蹤成效。同時，建立能源平台，交流節能相關技術，推動節能減碳。

2018年度各種能源的使用量及每雙鞋的平均耗能量，如下表所示：

能源種類	電力	石化燃油	生質燃料	天然氣	液化石油氣
使用量	1,033,367.13 百萬瓦時	5,980.01 千公升	8.88萬公噸	364.61萬 立方公尺	94.13公噸
每雙鞋的平均 耗能量	3.1690千瓦時	0.0183公升	0.2722千克	0.0112立方公尺	0.0003千克

本集團持續積極推動節能減碳執行專案，2018年持續對部分重點生產基地實施高能耗設施節能專案及生產基地節能改善，主要執行措施包括：將能源管理新增為年度環安衛稽核之稽核項目、建立節能管理組織及落實管理制度、射出機台改造、空壓及蒸汽系統查漏及操作優化、馬達、水泵加裝變頻器及冷卻水管路改管等同時，持續訂定高耗能機台節能採購規範，及更新新建廠房通風降溫及節能設計規範，從一開始的機台購置及廠房建置，



第五章

環境保護

就滿足節能的要求。2018年節能效益為124,235,588兆焦耳。就通風降溫建築設計，導入物理計算設計風扇設備，讓員工在通風和非高溫優良環境下工作，通風改善案件51件，改善滿意度達88%。舉辦全集團提案改善競賽，提案改善競賽分為安全、節能、省材、製程類別的創新提案改善，其中安全衛生暨環保能源提案改善共2,126件。

水資源使用

製鞋生產製程非屬高耗水生產製程，因此，各區生產基地在水資源的使用上，大部分是供應員工民生用水使用，少部分為鞋底製程所需。因應權益人對於員工飲用水安全衛生管理與國際永續趨勢對水資源的關注，本集團在水資源的管理政策，除確保提供符合法規水質標準的安全用水，與處理排放水均符合當地法規排放規定外，中長期計劃目標亦朝向逐步提升廠內水資源的重複再利用率，避免過度耗損自然水資源而努力。

為管理各區生產基地水資源的安全使用，各區生產基地設置有大型淨水處理場與逆滲透淨水系統設備，並制定有淨水與廢水處理相關作業準則與門禁管理要求，每月工業園區行政中心實驗室進行水質自我採樣檢測作業，並將水質檢測結果公告各區生產基地知悉，同時依法定期委外送驗水質，確保各區生產基地內各類水質安全衛生無虞。

本集團目前各區生產基地水資源供應來源，主要分別來自當地市政供水、河水與湖水，在求取適用水源上未有任何問題。2018年度各區生產基地，總用水量約為1,457萬立方公尺(M³)，耗水密度約為每雙鞋0.0447立方公尺。本集團之供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對供水源無太大影響。

廢水排放及放流水回收再利用

本集團制訂「廢水污染防治管理辦法」，管理策略上以源頭減量、預防產生為優先考量，回收再利用次之，妥善處理為最終監管要求。實務管理上除要求符合當地排放規定外，中長期管理目標則朝向提高水資源再利用率，逐步降低排放量目標而努力。



第五章

環境保護

在各區生產基地內，大部分的廢污水來自員工的生活用水，小部分則為鞋底製作時所需要的清洗與印刷噴漆作業的工業廢水，針對工業廢水進行收集與設置套裝式化學混凝前處理設備，以將較高污染濃度的工業廢水先行處理至達到規定的排放標準後，再納入各區生產基地的大型污水處理廠進行二級生物降解處理。

污水處理廠均配置有專用水質實驗室進行水質檢測與監控，同時依法定期委託當地主管機構核可之檢驗機構，進行放流水採樣與檢測，並經由合法放流口達標排放。於獨立廠區的放流水皆依法規排放至當地主管機構指定之承受水體；位於開發工業園區內的工廠，則依法規排放至市政污水處理廠或工業區污水處理廠，未直接排放於附近水域。部分廠區亦設置有滯洪池，收納污水處理廠處理放流水，據以提供後續廠內水資源再利用之供水源，也同步提供員工工餘休憩的園區。

廢污水經處理後的排放量資料的收集逐步於2018年併入環保能源申報系統，各區生產量地可開始逐步進行該等排放量資訊的收集，持續規劃提升水資源的再利用措施，預計兩年內可揭露廢污水經處理後的排放量和相關數據。

污水處理廠





第五章

環境保護

5.2 溫室氣體碳排放

本集團持續關注國際社會永續趨勢，呼應聯合國2030永續發展議程－永續發展目標中提出須採取因應措施以因應全球氣候變遷與其影響，以及國際綠色製造的期盼需求，溫室氣體的盤查與減碳管理已成為本集團生產製造營運上必要的管理事項。本集團除會遵守各區生產基地之相關法律法規外，亦訂定及施行溫室氣體減量的措施。2018年本集團主要以各工廠自行發起節能專案以及逐步汰換高污染／高碳排的石化燃料等方式實現各區生產基地節能減碳。

本集團依照ISO 14064-1國際規範進行各區生產基地的廠區溫室氣體盤查，盤查項目以範疇一與範疇二為主，而就範疇三部分，因本集團尚無法就範疇三之數據收集、辨別與量化方式等，為有效鑑別及計算，且不具技術可行性，故未將範疇三之數據收集列入提供。溫室氣體排放量的計算方法依排放系數法進行估算，計算方法為：活動數據×排放系數×全球暖化潛勢值 (GWP) = 碳排放當量 (CO₂e)，單位為公噸／年。

各種溫室氣體排放源之活動數據依來源不同，將單位化為千克或千升或公升之重量或體積單位，並紀錄其來源。各項不同排放源系數主要依據聯合國氣候變遷政府間專家委員會(IPCC) 2006年公告之排放系數，依不同燃料公告之排放系數，依不同燃料熱值帶入計算，計算得出各排放源之系數；電力排放系數依各地區公告之排放系數或國際能源署(IEA)2013版公告之系數計算。各種溫室氣體之全球暖化潛勢值統一使用IPCC第四次公告(2007)。



第五章

環境保護

製鞋生產所產生之溫室氣體排放源，二氧化碳、甲烷、氧化亞氮三者，主要來自於電力的使用與石化燃料的燃燒所產生，甲烷與氧化亞氮則來自化糞池；至於氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫部分，目前僅有少量六氟化硫用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上，根據廠商資料顯示其日常洩漏機率甚低，故此部分因逸散所造成的碳排放量，是以設備進行填充時才會納入計算。

溫室氣體碳排放量		
年度	溫室氣體總碳排放量(約)	各區生產基地生產每雙鞋平均碳排放量之幅度 ^(註)
2018	78.60萬公噸	介乎1.09~4.69千克 碳排放當量／雙

註：採取幅度表達方式，原因為各區生產基地的生產工序與區域能源碳排系數存在差異。

本集團於2018年度將溫室氣體盤查管理加入本集團內部環安衛稽核評分項目，並於2019年持續強化落實本集團各區生產基地的盤查數據可信度與完整度。

5.3 污染防治管理

環境管理政策

本集團秉持著環保與生產平衡兼顧原則，致力於以下環境保護措施：

- (1) 導入環境管理系統有效運作，落實環境污染防治與衝擊管理，持續改善以促進環境資源的永續性。
- (2) 遵守並符合環保相關法律法規及其他要求事項，並據以制定相關標準作業程序落實執行。
- (3) 優化生產製程，推動清潔生產、減少污染排放、落實污染控制與管理，定期檢測稽查。
- (4) 減少危害性物質使用，推動工業減廢、資源回收再利用與節能減碳措施，以持續提升企業環境保護績效。
- (5) 加強教育訓練，提升全體員工之環保認知，以徹底落實環保責任。



第五章

環境保護

在實際運作管理上，本集團制定相關環境保護準則作為各區生產基地的執行標準，同時遵循ISO 14001環境管理系統與當地環保法規，建立工廠自主運作之管理體系，中長期管理目標朝向清潔生產與降低環境污染物質排放量而努力。

空氣污染源管理

目前各區生產基地的空氣污染源主要為揮發性有機物、燃料鍋爐煙氣、發電機房排氣與廚房的煙道排氣。就空氣污染物防制方面，本集團制定「空氣污染防制管理辦法」，以排放符合當地排放標準為優先考量，評估清潔生產製程的導入次之，妥善處理為最終監管要求。依據當地法規建置防制設備及進行空氣污染排放檢測，確保排放符合法規排放標準，減少對環境的衝擊。

近年永續發展意識逐漸強化，各國環境保護法律日趨嚴格，本集團亦積極響應國際永續發展目標，自主強化環保管理力度，針對各廠區環境影響進行合法性評估與持續改善，針對環境影響評估所要求之揮發性有機氣體進行污染防治工程改善；本集團於中國大陸部分生產基地，更進一步提升有機溶劑揮發氣體的處理效率，規劃逐步加裝污染防制設備以達政府之複合式處理規範，為當地大氣環境品質的淨化改善盡一份企業責任。

2018年度本集團繼續配合當地環保主管機關提高污染處理效率，降低排放量的要求，逐步針對各區生產基地逸散性氣體排放進行收集處理工程之設備評估與導入，然因為收集處理工程評估仍在進行，故本集團2018年度尚無法明確進行廢氣中污染物質的排放量計算統計，藉由持續的改善努力，期望可於未來年度進行相關廢氣污染物質排放量的資訊收集，以逐步揭露廢氣污染物質排放量和相關數據。



第五章

環境保護

廢棄物管理

本集團各區生產基地針對製程廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用。所有廢棄物均須依當地法律法規規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，可資源化再利用之廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。各區生產基地開發配合製程優化專案(雷射自動切割機、大底橡膠造粒機、工藝流程重新檢視與調整)減少製程廢棄物產生量。

廠區廢棄物的分類，主要分為四大類：一般廢棄物(生活垃圾)、一般事業廢棄物(工業廢棄物)、法定危害性廢棄物(有害廢棄物)、可回收再利用廢棄物(可資源化廢棄物)。生活垃圾與工業廢棄物，委託當地合格清運商進行清運處理，有害廢棄物與可資源化廢棄物，則於廠區內設置回收物料控制中心進行統一收集、分類、計量及申報作業管理。有害廢棄物根據所在地區或國家法律法規進行識別、歸類，設置專屬之有害廢棄物暫存區，採專責人員管理，並委託所在地區具有有害廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續運送處理，未有進行跨國運輸清運處理的行為。可資源化廢棄物則依回收利用或再用的可行性，尋求廠商協助處理。

廢棄物儲放區





第五章

環境保護

有鑑於在廢棄物進行入庫重量統計作業時，容易產生輸入紀錄錯誤或疏漏之情況，因此，為有效提升廢棄物數據的精確性，本集團部分廠區先行導入並推動廢棄物電子化管理制度，藉由電子秤連結資料庫系統，於運作廠房運出廢棄物時可直接進行秤重與直接產出相關資訊條碼貼紙，直接黏貼於廢棄物包裝袋上，從生產現場到儲放中心及最後清運處理，皆利用條碼掃描來全程管控廢棄物各階段管理現況，避免人為輸入疏失與提升廢棄物數據和生產現場的連結性，有效列管與追蹤廢棄物產生的類別與數據。此電子管理系統未來亦將逐步延伸發展至線上生產資訊板上，即時顯示該些廠區廢棄物產出現況，作為廢棄物減量的數據管理工具，同時亦能藉由各類別廢棄物數據資料，進行不同鞋型廢棄物產生量的減廢評估及廢棄物再利用的評估研究。與此同時，該部分廠區也實施了如下有效的減廢措施，減少對環境的衝擊：

- (1) 發泡模具整改，舊有模具強化保養與修模，從而節省乙烯／醋酸乙烯酯共聚物邊料的使用；
- (2) 鞋墊排版調整，合貼材料寬幅與品質改善，從而節省鞋墊邊料的使用；
- (3) 重點裁斷效率提升，從而節省布類邊料的使用；
- (4) 橡膠廢料研磨回收再使用，1年回收約2.6萬公斤。

儘管上述，基於本集團目前的資料收集系統之設置狀況，現尚未能披露本報告期間內整個集團的無害廢棄物及有害廢棄物產生量與相關數據，亦未能計算本報告期間內整個集團因採取各種減廢措施而實際減少的廢棄物量。廢棄物資料的收集亦如廢污水資料的收集，逐步於2018年併入環保能源申報系統，各區生產量地可開始逐步進行無害廢棄物和有害廢棄物資訊的收集，2019年度起將進行整個集團的廢棄物分類及計量統計，以逐步披露整個集團的廢氣物的排放以及減量等相關數據。



第五章

環境保護

5.4 綠色辦公室

本集團持續實施綠色辦公室之措施，包括：

- 辦公室節電：落實隨手關燈措施、辦公室照明迴路分區管控、裝設紅外線監測裝置進行辦公室空間照明、空調溫度控制、影印機與電腦休眠管理、午休時間關機、調高冰水主機溫度與採用二氧化碳濃度自動控制換氣頻率等。
- 節約用紙：推行無紙化辦公，盡可能使用電子郵件與線上簽核系統進行文件審閱、簽發與溝通，減少列印及／或影印頻率，減少辦公室用紙。
- 減少使用瓶裝水：生產基地廠區皆設置有逆滲透飲用水設備，提供各區生產基地內員工、會議與訪客等需求使用；鼓勵推廣辦公室與員工自備可重複使用的杯具，減少瓶裝水使用。



第六章

營運慣例

6.1 客戶服務與產品管理

客戶服務

本集團已與多個國際知名品牌建立長期合作關係。秉持著敬業忠誠的態度，提供品牌客戶快速且具創新價值的服務，一直以來為本集團核心願景。近年來，各生產基地也致力於製程改善、彈性製造、在地供貨，以期能縮短交貨時間，貼近市場，提供品牌客戶快速反應服務，進而提升本集團的競爭力與長期價值。

本集團能針對個別客戶需要提供設計生產，為客戶成立專屬的技術研發中心，按不同客戶嚴格區分其生產廠區與區隔作業規範，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密，以成為品牌客戶商業設計專有技術的最佳生產夥伴，並建立起本集團與各品牌客戶之間的深厚信賴基礎。本集團作為鞋類產品原設備製造商，尊重品牌客戶的知識產權，並會按照品牌客戶的授權範圍將其知識產權（如商標等）應用於產品上，而不會用於其他未經授權的用途。就員工方面，本集團主要透過施行「誠信經營守則」、要求員工簽署「保密承諾函」、定期進行商業秘密、資訊安全、競業禁止等教育訓練等方式，確保員工保護機密資訊、知識產權等。除外，本集團亦要求供應商簽訂保密契約或保密條款及附件之產品安全承諾書，並嚴格遵守保密規定及承諾書之規定。本集團亦針對商業秘密保護及資訊安全等議題，就供應商人員進行教育訓練，有權不定期針對供應商進行評核，並將評核結果納為本集團內部評核供應商的依據之一。一旦發現違反商業秘密、私隱或知識產權的保護，本集團將立即制止、檢討並採取改善措施。

現今全球運動鞋、休閒鞋及戶外鞋市場，已逐漸增加少量多樣、客製化的型態，產品生命週期日益縮短之際，本集團藉由生產流程再造及建立協同研發電子化機制，精進及提升生產管理效率，強化研發能力，積極創新設計及運籌管理的工作團隊，並參與前端開發設計，服務品牌客戶，以拉近彼此關係，又本集團早先即投入鞋材之垂直整合，除能夠更精確地掌握原物料之品質及交期外，並能透過鞋材選用機制，提供創新材料給品牌客戶，提升本集團競爭力。



第六章

營運慣例

本集團在交期、品質和價格等方面，均不斷提升服務品質、即時回應品牌客戶需求，以強化品牌客戶與本集團之關係及其對本集團產品開發與優質服務的依存深度。

產品管理及服務

產品服務政策

本集團致力為客戶提供高品質與高安全性的產品，重視客戶對產品品質的任何要求，從產品開發設計到製造生產，所採用的原物料皆遵循國際法律規範與品牌客戶的禁限用物質清單及有害化學物質零排放聯盟標準要求並經過標準化生產作業流程的制定與通過嚴格的物性、化性檢測標準，方能上線投產，以全程控管所製造的產品皆能符合環境友善與人體健康之原則。

產品品質與安全管理

所有上線生產的鞋製品在型體開發階段，包括物料選用、製程工序執行、膠合黏著劑與包裝材料的使用等，皆須經過健康安全的危害評估與確認後，才會正式交由生產線排程生產。

在產品量產過程中，所有材料入庫前都必須執行抽樣檢測，以防止有問題的材料被誤用在成品鞋的生產；所有成品鞋包裝前皆須經過專人的掃瞄檢查或金屬探測設備，以確認鞋品無殘留金屬或尖銳物。所有合格成品鞋的裝載，都在經過特定培訓員工的監督下進行，並採取封條紀錄出貨情況，以防止運送過程中被放入危險物品。

整體生產作業流程(包括生產、包裝、標籤等)接受品牌客戶的監督與稽核，並對其所提出調整改善事項皆採取即時處理與結果回饋，以切實滿足品牌客戶的要求。



第六章

營運慣例

產品服務

本集團製造供應的產品，並無直接面對消費者，故未直接接觸到消費者資料。就產品回收方面，本集團亦因此未執行產品報廢回收或包裝材料回收相關機制，但與品牌客戶皆保持密切的業務合作關係，並在品牌客戶需要的情況下配合品牌客戶進行回收。我們的所有產品除通過客戶高標準的品質檢驗外，並依據客戶需求與出口國法律法規，提供合理包裝與詳細的產品資訊標示，如產品尺寸、材料、成分、使用說明等。消費者除可透過品牌客戶了解相關產品資訊與服務外，亦可從產品標示上的工廠代號獲得製造的工廠，進而聯絡製造工廠諮詢產品的相關問題。亦因為本集團無直接面對消費者，所以本集團並無需以廣告推廣產品，產品的廣告推廣由品牌客戶按照其經營策略及適用法律進行。

精實生產與製程優化

本集團持續進行作業流程精進與應用各項電子化系統管理工具，以提升各區生產基地產能優化能力。本集團亦透過客製化數位工具研發、流程改善、軟硬體系統整合與製鞋知識庫建立，以提升產品開發能力、強化工廠自動化能力及生產效率。同時持續進行新生產模式與新製造技術導入，精進自動化生產流程與深化工業4.0的應用，透過物聯網的整合，讓各區生產基地所有生產設備納入物聯網維修預警體系，確保設備能發揮最大效用，也可確保產品品質的穩定，達到讓生產線持續運轉不中斷及全面數位化生產的目標，朝向建立具有智能化、彈性化生產、分散製造、快速回應的智能生產工廠，產出最能符合生產者理念及消費者需求的產品。

產品責任

本集團已在整體上遵守產品和服務的健康及安全、標籤及私隱方面對本公司有重大影響的相關法律及規例，該等法律及規例包括但不限於：



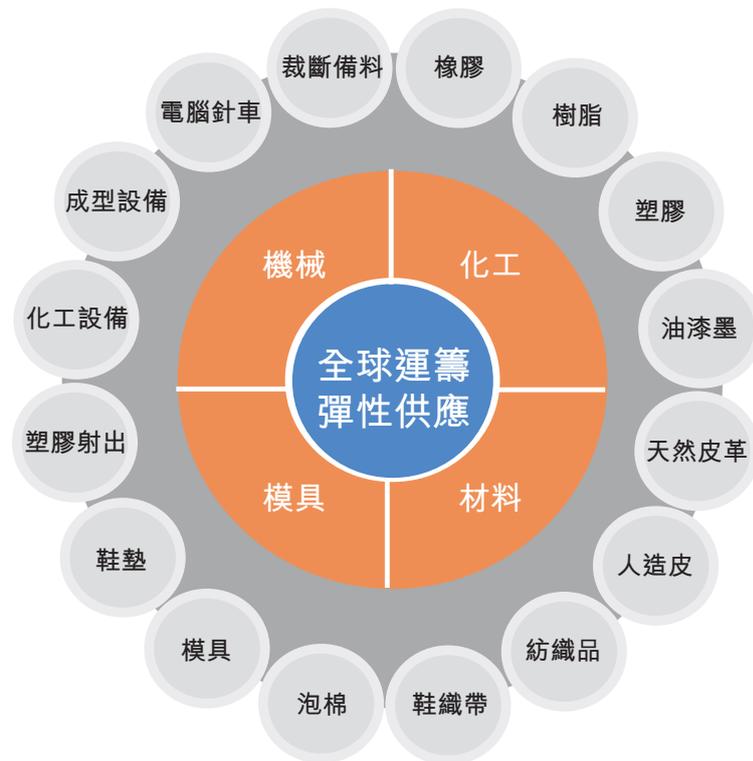
第六章

營運慣例

- 中國大陸:《中華人民共和國憲法》、《中華人民共和國侵權責任法》、《中華人民共和國治安管理處罰法》、《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國產品質量法》、《中華人民共和國特種設備安全法》及其他關於產品安全及品質的法例法規及標準；
- 越南:《智慧財產權法》、《網絡信息安全法》。

6.2 供應鏈管理

本集團的供應廠商大致可概分為四大類別：原物料供應商、機械設備供應商、工程發包商、服務外包商。本集團藉由產業資源整合、知識與技術合作，串連製鞋產業上、中、下游，涵蓋機械、化工、材料與模具等相關領域，形成本集團完整的供應鏈體系。





第六章

營運慣例

供應鏈管理

為協助品牌客戶開發獨特創新之優質產品，並善盡身為地球公民之責任，本集團對原物料及機械設備供應商管理首重品質與永續發展管理面向，設定各項品質與永續發展指標，定期評核供應商並進行管理機制。除品牌客戶指定或特定料項供應商（該等供應商須遵循品牌客戶規定之國際社會與環境慣例與標準，包括勞工問題）外，本集團採用環境標準篩選原物料及機械設備新供應商的比例達100%。新進供應商必需填寫自評表，調查項目包括環境管理、消防安全、安全衛生、公司行為準則等。此外，本集團每年也定期針對新進供應商進行抽樣實地訪廠。經過自評表填寫以及抽樣實地訪廠這兩道程序之後，再決定是否納入本集團供應商，其後經由專業團隊執行品質評核與永續發展指標評核，以確保相關供應商具備系統化品管能力，與建構供應商永續發展管理制度。除此之外，本集團依各品項特性，針對相關供應商進行半年度或季度定期評核，以確保日常原物料及機械設備之生產與供給，持續維持品質水平與符合法規要求，落實為品牌客戶品質把關之工作，亦即時因應永續發展趨勢。

2018年，本集團向供應商定期進行「本集團行為準則」之宣導，宣導內容包含但不限於勞工合法聘用、禁用童工、強迫勞動及禁止暴力騷擾與虐待等，期能共同遵守國際社會關注之勞工議題。

2018年，本集團針對相對缺失較多的供應商，則依情節輕重，提供輔導改善措施；或以提報品牌客戶偕同追蹤改善成效，期促使供應商優化持續改善循環，落實企業社會責任，貫徹永續發展的理念。



第六章

營運慣例

2018年執行供應商品質管理重點

- (1) 本集團之供應商品質評核制度，共有11類品質管理評分項目，包括進料檢驗供應商管理、製程管制、品質系統、成品及出貨檢驗、檢驗室管理、不合格品管制、教育訓練、存儲及交貨、客戶服務、文件及記錄管制及環境及標示。
- (2) 依照ISO 9001:2015品質管理系統基礎，建立選擇與評估供應廠商的準則，並運用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能力、服務及交貨能力等。
- (3) 為有效管理供應商，並確保所採購品質能符合本集團與品牌客戶要求，本集團要求受評核之供應商依計劃、執行、核查、行動(PDCA)原則回覆缺失改善措施，藉以加強供應商的品質管理經營，減少供應商的品質失敗成本，確保各區生產基地之進料品管符合品牌客戶標準要求。

供應商品質管理評核重點





第六章

營運慣例

2018年執行供應商永續發展管理重點

- (1) 本集團依據ISO 14001:2015環境管理系統基礎建立12類永續發展管理評核項目，包含環境管理、消防安全、安全衛生三大方面。
- (2) 穩定的供應鏈是維持本集團持續生產的重要命脈，本集團藉由評核與改善追蹤機制，持續提升供應商之自主管理能力。持續落實供應鏈永續發展管理，鼓勵永續表現優良之供應商共同遵守「本集團行為準則」。
- (3) 由於供應商規模、管理能力與配合程度皆不盡相同，對於無法滿足本集團永續發展管理指標的供應廠商，本集團會先要求限期改善；並輔導供應廠商進行環保等專案改善活動，確保供應商具備有效之環保污染防治措施。如經建議改善後仍無法滿足本集團要求者，則會進行供應商替換以減少供應風險，務使本集團供應鏈管理皆能符合環境保護管理等基本要求與國際永續潮流。
- (4) 本集團依據原物料品項及機械設備之重要性及交易佔比，逐步進行重點管理。

供應商永續發展管理評核重點

12類評核項目



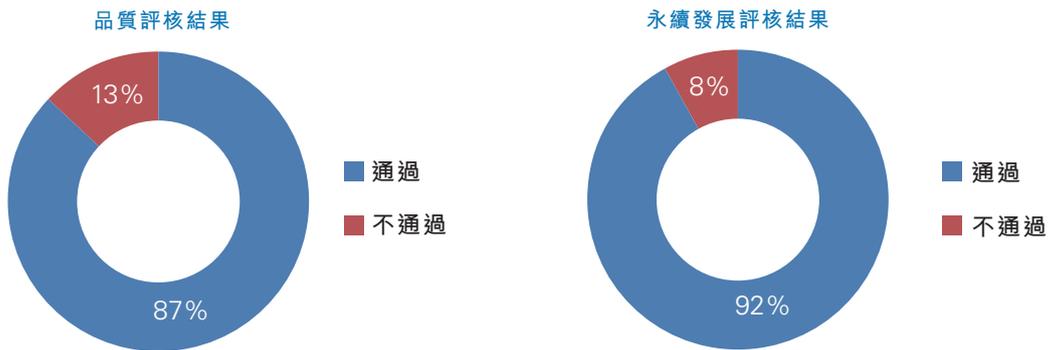


第六章

營運慣例

2018年供應商評核結果

2018年度所實施之品質管理評核執行39家原物料及機械設備供應商工廠，5家不通過。永續管理評核執行91家原物料及機械設備供應商工廠，7家不通過。針對不通過之供應商，透過供應商管理機制調整採購佔比，以建立優質之供應鏈管理體系。



供應商發展

本集團視供應商為合作夥伴，在2018年於越南舉辦供應商產品展示會(共有約61家供應商參加)，提供一個平台讓供應商及本集團開發與研發人員面對面互動，分享產品與材料需求及發展趨勢。除此之外更於展期規劃網頁平台，協助供應商推廣新材料、新技術與未來趨勢。期望經由供應商協同創新，建構永續發展供應鏈，逐步實踐「資源整合、價值提升」之願景及確保企業社會責任之落實。

2018年9月於越南平政舉辦之供應商產品展示會





第六章

營運慣例

6.3 道德誠信與反貪腐

規範建置及法律法規之遵循

良好的道德誠信與反貪腐的機制為本集團得以永續發展、健康發展的重要基石。本集團已在整體上遵守有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢方面對本公司有重大影響的適用法律及規例，該等法律及規例包括但不限於：

- 中國大陸：《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國民法總則》、《中華人民共和國反洗錢法》；
- 越南：《防止貪污法》、《刑事法》；
- 印尼：《洗錢防制法》、《刑法》。

此外，本集團訂有「誠信經營守則」，要求員工於從事商業行為的過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，防範的行為包括行賄及收賄、勒索、欺詐、洗黑錢等刑事犯罪行為及其他行為如提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害商業秘密、商標權、專利權、版權及其他知識產權、從事不公平競爭之行為等等。

本集團「工作規則」亦規定員工應簽署「員工從業道德承諾書」以及「保密承諾函」，並應嚴格遵守與上述行為相關之法律法規。

除要求供應商就品牌客戶之商業秘密簽署保密契約或相關文件外，本集團亦要求主要往來供應商皆應遵循本集團之廉潔交易原則，包括簽署本集團之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件供本集團了解。除特殊個案情形，供應商均需簽署本集團之「廉潔交易約定書」後，始可與本集團進行採購交易。



第六章

營運慣例

溝通及培訓

本集團於內部網站或其他文宣上揭露誠信經營之政策，務使本集團人員、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解本集團誠信經營理念與規範。

本集團人員於從事商業行為過程中，需向交易對象說明本集團的誠信經營政策與相關規定，並應明確拒絕直接或間接對個人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。

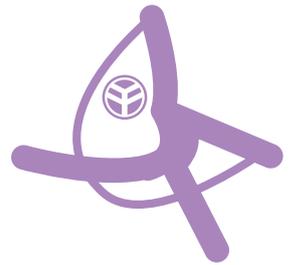
本集團於2017年1月份起亦由法務部門持續舉辦有關誠信行為之教育宣導及訓練，宣導對象包含新進人員之宣導課程以及本集團員工複訓課程，期能進一步推廣本集團的誠信經營理念與規範。

申訴及檢舉原則與管道

為回應員工的意見及申訴，本集團依「工作規則」建立下列申訴及檢舉管道。如有發現本集團人員可能違反法律或有不誠信行為時，任何人均得透過下列管道提供相關資訊：

- (1) 員工所屬單位直屬主管；
- (2) 人事部門；
- (3) 申訴信箱；以及
- (4) 電子化申訴及檢舉管道（包括電子信箱及內部網站）。

此外，本集團如發現任何貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢事件，均會採取必要的法律行動，以保障本集團權益。於2018年度，本集團未發現針對本集團或員工的貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢案件。



裕元工業(集團)有限公司
 Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited
www.yueyuen.com

